

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Rumah Cantique Amanie Bengkulu

Rumah Cantique Amanie (RCA) adalah sebuah Salon dan Spa Muslimah sebagai pusat perawatan wajah, rambut dan spa terlengkap hadir untuk para wanita yang ingin selalu tampil cantik dan berseri sepanjang hari dengan cara alami dan islami. RCA didirikan pada tanggal 10 Oktober 2010 dengan *outlet* pertama sekali sekaligus pusat yang beralamat di Jl. Kinibalu Raya No. 1 Kebun Tebeng Bengkulu. Namun sekarang RCA telah memiliki dua cabang outlet di Bengkulu. Pada tanggal 2 Juni 2012 RCA membuka cabang pertama di Jl. Sedap Malam Simpang 4 pantai kota Bengkulu dimana Grand Opening nya langsung diresmikan oleh Bapak Wali kota Bengkulu. Sedangkan cabang kedua berada pada Jl. Km. 6.5 yang Grand Opening nya akan dibuka pada tanggal 5 Januari 2014 mendatang.

Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah menyediakan perawatan lengkap mulai dari *Face care, Hair care, Body Care and Spa* dan Tata Rias Pengantin. Hampir 4 tahun perjalanan RCA sudah melayani lebih dari 10.000 pelanggan dimana 6.000 orang diantaranya adalah Member RCA. RCA juga memiliki lebih dari 50 karyawan, dimana setiap cabang memiliki 3 Manajer, 3 Kasir dan 3 *Beauty Consultant* sementara sisa nya adalah *Hair Stylist* dan *Beautyciant*. RCA Bengkulu memiliki fasilitas yang lengkap dan modern serta interior desain yang nyaman sehingga konsumen-konsumen dapat menikmati jasa pelayanan yang benar-benar terasa nyaman.

4.1.1 Visi dan Misi RCA Bengkulu

Visi dari RCA Bengkulu adalah menjadi kan RCA Bengkulu sebagai pusat perawatan dari ujung kuku hingga rambut khusus untuk para wanita dengan fasilitas yang terlengkap serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik.

Sedangkan misi dari RCA Bengkulu adalah :

- Menyediakan layanan perawatan terlengkap dan menyeluruh bagi para wanita dengan fasilitas aman dan nyaman
- Berperan serta aktif dalam upaya meningkatkan kualitas dan penampilan wanita melalui *Beauty* dan *Hijab class*
- Membentuk “RCA Member Club” sebagai forum silaturahmi para member RCA Bengkulu sehingga dapat saling berkomunikasi dan bersosialisasi
- Membuka peluang kerja terutama bagi para wanita melalui pengembangan usaha dengan pembukaan cabang
- Menjadikan RCA Bengkulu sebagai sarana bisnis sekaligus sarana dakwah islamiah.

Tugas karyawan dalam setiap bidang :

- Manajer :
 1. Memberikan instruksi untuk melaksanakan pekerjaan
 2. Mengawasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya
 3. Mengatur seluruh operasional karyawan, kantor dan *treatment* (mengecek produk dan alat-alat yang diperlukan)
 4. Mengevaluasi hasil kerja setiap hari
 5. Bertindak sebagai Resepsionis
 6. Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan di dalam perusahaan
- *Beautyciant* :
 1. Menangani pelayanan perawatan pada kuku (*manicure dan pedicure*)
 2. Menangani pelayanan perawatan pada wajah (*facial*, mikrodermabrasi, bekam kecantikan)
 3. Menangani pelayanan *body and spa* (lulur, *body massage*, *body bleaching*)
 4. Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan di dalam perusahaan
- Kasir :
 1. Melaksanakan tugas transaksi pembayaran
 2. Bertanggung jawab atas keamanan uang yang diterima dari transaksi pembayaran
 3. Memberikan laporan keuangan
 4. Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan di dalam perusahaan
- *Hair Stylist* :
 1. Menangani pelayanan rambut (cuci, potong, *blow*, *hair spa*, *hair mask*, *creambath*, *rebonding*, *smoothing* dan sanggul)
 2. Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan di dalam perusahaan

- *Beauty Consultan :*

1. Memberikan pelayanan konsultasi tentang kecantikan wajah
2. Memasarkan produk kecantikan

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan Rumah Cantique Amanie Bengkulu yang berjumlah 54 orang. Dengan karakteristik yaitu jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Berikut tabel penjelasan dari karakteristik responden.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan dan Masa kerja.

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis kelamin : Perempuan	54	100 %
	Jumlah	54	100 %
2	Umur : >20 Tahun	44	81.49 %
	>30 Tahun	10	18.51 %
	Jumlah	54	100 %
3	Tingkat Pendidikan : SMA/SMK	45	83.33 %
	Sarjana	9	16.67 %
	Jumlah	54	100 %
4	Masa Kerja : <1 Tahun	14	25.93 %
	>1 Tahun	40	74.07 %
	Jumlah	54	100 %

Sumber : Hasil penelitian 2013

Berdasarkan tabel 4.1 responden jenis kelaminnya, RCA Bengkulu memiliki karyawan berjenis kelamin perempuan secara keseluruhan nya sebanyak 100%. Karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan Salon dan Spa Muslimah, jadi memang

benar-benar khusus hanya untuk perempuan, baik itu dari karyawan RCA maupun konsumen.

Berdasarkan umur, karyawan RCA yang diatas usia 20 tahun yaitu memiliki presentase sebanyak 81.49% atau 44 orang dan usia diatas 30 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 18.51%. Hal ini berarti RCA Bengkulu banyak memiliki karyawan yang terbilang muda yaitu berusia di atas 20 tahun. Usia ini bisa dikatakan memiliki kinerja yang cukup cekatan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka tekuni, karena RCA Bengkulu sangat mengutamakan kemampuan nya karena perusahaan ini bergerak dibidang Jasa dan Pelayanan. Begitu pun juga dengan karyawan yang berusia di atas 30 tahun, merupakan usia yang sangat produktif dan telah memiliki banyak pengalaman sehingga mampu bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan tingkat pendidikan, RCA memiliki karyawan yang berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 45 orang atau 83.33% dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 9 orang atau presentase sebanyak 16.67%. Ada beberapa bidang pekerjaan yang tidak begitu mempermasalahkan tingkat pendidikan nya, karena sebagian besar bidang pekerjaan pada RCA Bengkulu tidak harus dimiliki oleh kemampuan orang yang berlatar belakang pendidikan tamatan sarjana. Seperti bidang *Beautyician* dan *Hair Stylist*. Sementara untuk karyawan yang berpendidikan sarjana, mereka ditempatkan pada bidang seperti Manajer, Kasir dan *Beauty Consultant* karena bidang tersebut memang membutuhkan karyawan yang sebelumnya sudah memiliki sedikit wawasan tentang bidang kerja yang akan ditekuni.

Berdasarkan masa kerja, dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan RCA Bengkulu semuanya berkisar 1-3 tahun karena RCA Bengkulu adalah perusahaan yang bisa dikatakan baru berdiri, yakni pada tahun 2011. Karyawan yang sudah bekerja di atas 1 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau sebanyak 74.07% dan yang memiliki masa

kerja dibawah 1 tahun yaitu sejumlah 14 orang atau presentase sebesar 25.93%. Ada beberapa karyawan yang memiliki masa kerja dibawah 1 tahun di RCA Bengkulu karena disebabkan nya RCA baru saja membuka cabang baru, sehingga perlu banyak belajar dan memahami pekerjaan sesuai bidang kerja mereka masing-masing dan karyawan juga perlu diberikan bimbingan serta motivasi dari atasan nya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh responden yang berkaitan dengan pernyataan terhadap variabel dalam penelitian. Pernyataan terdiri dari 31 item pernyataan, dimana pernyataan yang berkaitan dengan kinerja (Y) 10 item, pernyataan yang berkaitan dengan motivasi (X1) 10 item dan 11 item pernyataan yang berkaitan dengan kemampuan (X2).

Selanjutnya dihitung skala interval jawaban responden yang bertujuan untuk penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian, dengan rumus :
(Sugiyono : 2008)

$$\text{Interval kelas} = \frac{U - L}{K}$$

Dimana :

U = nilai tertinggi = 5

L = nilai terendah = 1

K = jumlah kelas interval = 5

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh sebaran kelasnya menjadi :

1. 1,00 – 1,80 = sangat rendah/sangat tidak baik
2. 1,81 – 2,60 = rendah/tidak baik
3. 2,61 – 3,40 = cukup tinggi/cukup baik
4. 3,41 – 4,20 = tinggi/baik
5. 4,21 – 5,00 = sangat tinggi/sangat baik

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Indikator variabel motivasi yaitu terdiri dari 10 item pernyataan dan memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Tanggapan responden terhadap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Mean	Kategori
1	Saya termotivasi karena adanya gaji yang sesuai dengan beban kerja	14	27	13	-	-	4.02	Tinggi
2	Saya termotivasi karena fasilitas kerja yang mendukung	19	30	5	-	-	4.26	Sangat Tinggi
3	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja	20	33	1	-	-	4.35	Sangat Tinggi
4	Pengawasan yang dilakukan atasan dalam bekerja membuat saya bekerja lebih baik	9	35	10	-	-	3.99	Tinggi
5	Saya memiliki hubungan yang baik antar rekan sekerja	15	35	3	1	-	4.19	Tinggi
6	Saya mampu bekerja sama antar rekan sekerja	13	39	2	-	-	4.20	Tinggi
7	Atasan sering memberikan pujian terhadap pekerjaan saya yang baik	3	27	23	1	-	3.56	Tinggi
8	Penghargaan dari perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja	12	36	5	1	-	4.10	Tinggi
9	Saya termotivasi bekerja karena telah memahami bidang kerja yang saya tekuni	13	38	3	-	-	4.19	Tinggi
10	Saya bersedia bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan	13	39	2	-	-	4.20	Tinggi
Total rata-rata							4.10	Tinggi

Sumber : hasil penelitian 2013

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban tertinggi responden yaitu sebesar 4.35 (4,21-5,00 = sangat tinggi) untuk pernyataan “Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja”. Hal ini berarti karyawan RCA Bengkulu merasa di dalam lingkungan kerja yang bagus. Seperti tata ruang yang rapi dan bersih, pencahayaan yang cukup terang, siklus udara yang keluar masuk bagus dalam ruang kerja, dan hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun sesama rekan sekerja.

Sedangkan rata-rata jawaban terendah dari responden yaitu sebesar 3.56 (3,41-4,20 = tinggi) pernyataan dari “Atasan sering memberikan pujian terhadap pekerjaan saya yang baik”. Hal ini berarti para manajer di RCA Amanie Bengkulu jarang memberikan pujian terhadap kinerja yang baik dari karyawan. Padahal secara tidak langsung pujian seperti itu dapat menyemangati karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel di atas total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi berada pada kategori tinggi yaitu 4,10 (3,41-4,20 = tinggi). Hal ini berarti motivasi yang diberikan RCA Bengkulu baik dari penghargaan, fasilitas, lingkungan kerja mendukung karyawan nya dalam bekerja. Itu berarti motivasi yang dirasakan karyawan berada pada kategori tinggi.

4.3.2 Hasil Wawancara Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Dari wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan RCA Bengkulu, berikut hasil tanggapan yang telah diperoleh :

Tabel 4.3 Hasil wawancara tentang motivasi karyawan

1	Karyawan RCA Km. 6.5 Sangat termotivasi karena memiliki hubungan kerja yang baik, fasilitas mendukung tata ruang yang bagus, termotivasi bekerja karena sudah berstatus menikah. Peran manajer dalam memotivasi cukup baik, dengan berkomunikasi terbuka namun jarang memberikan komentar/pujian terhadap hasil kerja.
2	Karyawan RCA Sedap Malam Termotivasi karena hubungan kerja yang baik, fasilitas kerja yang modern sehingga efektif dalam bekerja, atasan sering memberikan pujian terhadap hasil kerja yang baik, termotivasi karena memahami bidang kerja dan bekerja tidak dibawah tekanan serta gaji yang memuaskan.

Sambungan tabel sebelumnya

3	Karyawan RCA kebun Tebeng Cukup termotivasi karena fasilitas yang mendukung, rekan kerja yang baik dan gaji yang diterima. atasan jarang memberikan pujian terhadap hasil kerja yang baik, termotivasi karena gaji yang diterima.
---	--

Sumber : Karyawan RCA Bengkulu

Berdasarkan tabel 4.3 di atas maka dapat disimpulkan karyawan merasa termotivasi bekerja karena adanya gaji yang sesuai beban kerja, lingkungan kerja yang nyaman seperti hubungan antar rekan kerja, tata ruang yang rapi, fasilitas yang mendukung dan modern serta atasan yang sering memberikan pujian. Namun ada juga karyawan yang kurang termotivasi dari peran manajer, karena hubungan yang tidak terlalu dekat dan atasan yang jarang memberikan pujian terhadap pekerjaan nya yang baik.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

Indikator variabel kemampuan kerja yaitu terdiri dari 11 item pernyataan dan memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Tanggapan responden terhadap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Mean	Kategori
1	Saya mampu untuk berhitung tepat dalam pekerjaan berhitung	10	39	5	-	-	4.10	Baik
2	Saya memahami apa saja pelayanan yang disediakan	11	33	10	-	-	4.02	Baik
3	Saya mampu memahami keluhan pelanggan	4	37	10	3	-	3.78	Baik
4	Saya berinisiatif memberikan permintaan konsumen	2	18	16	15	3	3.02	Cukup Baik
5	Saya mampu memberikan permintaan yang diinginkan konsumen	3	41	8	2	-	3.83	Baik
6	Saya mampu mengatur kondisi ruang pelayanan konsumen agar terlihat indah	8	40	5	1	-	4.02	Baik
7	Saya mampu mengingat kembali pekerjaan yang diberikan saat pelatihan dulu	16	32	5	1	-	4.17	Baik
8	Saya memiliki tenaga yang cukup dalam melakukan aktivitas di setiap pekerjaan	13	36	4	1	-	4.12	Baik
9	Saya mampu merileksasikan tubuh dalam pekerjaan	6	37	10	1	-	3.89	Baik
10	Saya mampu melakukan gerak cepat dalam pekerjaan	4	41	6	3	-	3.85	Baik

Sambungan tabel sebelumnya

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Mean	Kategori
11	Saya mampu menyeimbangi kondisi tubuh meskipun ada gangguan dalam pekerjaan	7	36	8	3	-	3.87	Baik
Total rata-rata							3,88	Baik

Sumber : hasil penelitian 2013

Berdasarkan tabel 4.4 di atas rata-rata jawaban tertinggi yaitu 4.17 ($3,41-4,20 =$ baik) diperoleh dari pernyataan “Saya mampu mengingat kembali pekerjaan yang diberikan saat pelatihan dulu”. Hal ini berarti karyawan RCA Bengkulu memiliki daya ingat yang tinggi dan bekerja sesuai apa yang diberikan saat pelatihan dulu.

Sedangkan rata-rata jawaban terendah yaitu 3.02 ($2,61 - 3,40 =$ Cukup Baik) diperoleh dari pernyataan “Saya mampu meramal permintaan konsumen”. Hal ini berarti karyawan RCA Bengkulu tidak terlalu peka terhadap apa sebenarnya permintaan konsumen. Seharusnya karyawan harus bisa mengetahui permintaan seperti apa yang diinginkan konsumen agar konsumen merasa puas.

Berdasarkan tabel di atas total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kemampuan kerja berada pada kategori baik yaitu 3,88 ($3,41-4,20 =$ baik). Hal ini berarti kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan RCA Bengkulu sudah baik. Baik dari kemampuan fisik maupun kemampuan intelektual.

4.3.4 Hasil Wawancara Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

Dari wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan RCA Bengkulu, berikut hasil tanggapan yang telah diperoleh :

Tabel 4.5 Hasil wawancara variabel Kemampuan Kerja

1	Manajer RCA Km. 6.5 Memiliki tenaga yang cukup, mampu memberikan permintaan konsumen serta mengerti keluhan pelanggan dan mampu meramal permintaan konsumen.
2	Manajer RCA Sedap Malam Sudah memiliki kemampuan yang baik, baik dari fisik maupun non fisik. namun belum bisa meramal permintaan konsumen mereka hanya fokus pada pekerjaan yang dibebankan saja tanpa memiliki kemampuan lain.

Sambungan tabel sebelumnya

3	Manajer RCA kebun Tebeng Karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik, mampu memahami bidang kerja dengan cepat. Mereka mampu memahami keluhan konsumen dan memberikan permintaan konsumen.
---	--

Sumber : Karyawan RCA Bengkulu 2013

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka dapat disimpulkan semua karyawan memiliki kemampuan fisik yang cukup karena RCA Bengkulu merupakan salon dan spa jadi sebagian besar pelayanannya adalah spa (pijitan). Kemampuan intelektual yang mereka miliki yaitu mereka mampu memberikan permintaan konsumen dan mengerti keluhan pelanggan. Sebagian mereka juga mampu memahami seperti apa keinginan konsumen.

4.3.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Indikator variabel kinerja yaitu terdiri dari 10 item pernyataan dan memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Tanggapan responden terhadap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Mean	Kategori
1	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan	11	42	1	-	-	4.19	Baik
2	Saya mampu menyelesaikan tugas diluar bidang pekerjaan saya	-	7	47	-	-	3.13	Cukup Baik
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	11	40	3	-	-	4.14	Baik
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada	12	42	-	-	-	4.22	Sangat Baik
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	12	35	7	-	-	4.10	Baik
6	Saya tidak pernah terlambat dalam melaksanakan tugas	11	38	2	3	-	4.05	Baik
7	Saya hadir tepat waktu	4	44	6	-	-	3.97	Baik
8	Apabila tidak masuk kerja saya meminta izin pada atasan	10	44	-	-	-	4.19	Baik
9	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan	8	37	7	2	-	3.94	Baik
10	Saya tidak pernah berselisih paham dengan teman sekerja	8	32	11	3	-	3.83	Baik
Total rata-rata							3,98	Baik

Sumber : Hasil penelitian 2013

Berdasarkan tabel 4.6 di atas rata-rata jawaban responden tertinggi adalah 4,22 (4,21 – 5,00 = Sangat Baik) dari pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada”. Hal ini berarti karyawan RCA Bengkulu bekerja mengikuti sesuai dengan prosedur yang ada. Dengan bekerja sesuai dengan urutan yang ada dalam prosedur dapat menghasilkan kinerja yang bagus.

Sedangkan rata-rata jawaban responden terendah adalah 3,13 (2,61 – 3,40 = Cukup Baik) dari pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas diluar bidang pekerjaan saya”. Hal ini berarti sebagian karyawan RCA Bengkulu tidak menguasai bidang pekerjaan diluar bidang pekerjaan yang mereka tekuni.

Berdasarkan tabel di atas total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja berada pada kategori baik yaitu 3,98 (3,41-4,20 = baik). Hal ini berarti kinerja yang dihasilkan oleh karyawan RCA Bengkulu baik. Baik dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan nya, kualitas, kehadiran serta kerja sama antar karyawan.

4.3.6 Hasil Wawancara Responden Terhadap Variabel Kinerja

Dari wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan RCA Bengkulu, berikut hasil tanggapan yang telah diperoleh :

Tabel 4.7 Hasil wawancara terhadap variabel Kinerja

1	Manajer RCA Km. 6.5 Memiliki kinerja yang baik baik dari kehadiran kerja maupun dalam menyelesaikan kerja. hanya izin ketika sakit. dan mereka sudah mampu memahami bidang kerja yang lain.
2	Manajer RCA Sedap Malam Kinerja yang dihasilkan sudah baik, mereka mengikuti prosedur yang ada, kehadiran mereka baik dan menyelesaikan tugas dengan baik. Namun belum bisa memahami bidang kerja lain.
3	Manajer RCA kebun Tebeng Hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan belum memahami bidang kerja lain karena mereka masih dikatakan sebagai karyawan baru.

Sumber : Karyawan RCA Bengkulu 2013

Berdasarkan hasil tabel 4.7 di atas maka dapat disimpulkan karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dan mereka bekerja semaksimal mungkin agar menghasilkan kinerja yang diharapkan RCA Bengkulu dan dapat memuaskan konsumen. Dan mereka selalu hadir dalam bekerja kecuali sakit atau urusan yang penting. Tidak semua karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dibidang lain karena ada beberapa karyawan baru. Ada sebagian yang mampu menyelesaikan tugas dibidang lain karena rata-rata karyawan tersebut sudah berstatus menikah dan memiliki keperluan yang cukup banyak oleh karena itu mereka ingin menguasai bidang lain agar memperoleh gaji yang lebih dari karyawan lain.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Motivasi (X1) dan Kemampuan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Analisis ini juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diduga sebelumnya. Berikut hasil analisis data yang diperoleh:

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.921	5.142		3.291	.002
Motivasi	.279	.129	.299	2.163	.035
Kemampuan	.266	.119	.309	2.235	.030

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Pengolahan data 2014

Standardized digunakan untuk mengeliminasi ukuran unit (kg, cm, liter dsb) yang berbeda dari masing-masing variabel independen. Menurut Wibowo (2012) *Standardized* adalah nilai yang telah distandarisasikan selalu memiliki nilai 0-1 (nol-satu). Variabel yang distandarisasikan sudah tidak memiliki dimensi atau satuan, sehingga nilai ini dapat diperbandingkan antar variabel bebas yang lain. Variabel bebas yang memiliki koefisien regresi yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 (satu) maka memberikan pengaruh yang lebih besar kepada variabel terikat dalam model regresi.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0.299 X_1 + 0.309 X_2$$

Dalam hasil penelitian ini Dari persamaan diatas maka diperoleh :

1. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) adalah sebesar 0,299. Dan tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan RCA Bengkulu, yang berarti apabila motivasi (X1) meningkat maka kinerja (Y) juga akan meningkat dengan asumsi kemampuan (X2) tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi variabel kemampuan (X2) adalah sebesar 0,309. Dan tingkat signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kemampuan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan RCA Bengkulu, yang berarti apabila kemampuan (X2) meningkat maka kinerja (Y) juga akan meningkat dengan asumsi motivasi (X1) tidak mengalami perubahan.

4.4.2 Uji F

Uji f dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel motivasi (X1) dan kemampuan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y). Uji f dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} (3,17) dengan tingkat signifikan $< 0,05$ jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut tabel hasil perhitungan *Anova* pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9 Anova Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.981	2	75.991	9.940	.000 ^a
	Residual	389.889	51	7.645		
	Total	541.870	53			

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : hasil pengolahan data 2014

Dilihat dari tabel 4.9 nilai f_{hitung} (motivasi dan kemampuan) yaitu sebesar 9,940 dimana lebih besar dari f_{tabel} yaitu sebesar 3,17, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kemampuan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja RCA Bengkulu. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan adanya pengaruh positif dari motivasi (X1) dan kemampuan (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja RCA Bengkulu dapat diterima.

4.4.3 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien regresi liner berganda secara parsial. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung}

dengan t_{tabel} . Dengan tingkat signifikan 5% dan t_{tabel} sebesar 2,004. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa :

- Nilai t_{hitung} motivasi (X1) sebesar 2,163 dimana lebih besar dari t_{tabel} 2,004 dan dengan tingkat signifikan $0,035 < \text{dari } 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan adanya pengaruh positif dari motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan RCA Bengkulu dapat diterima.
- Nilai t_{hitung} kemampuan (X2) sebesar 2,235 dimana lebih besar dari t_{tabel} 2,004 dan dengan tingkat signifikan $0,030 < \text{dari } 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan adanya pengaruh positif dari kemampuan (X2) terhadap kinerja karyawan RCA Bengkulu dapat diterima.

4.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Wibowo : 2012). Berikut tabel output hasil regresi untuk melihat besarnya koefisien determinasi :

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.280	.252	2.765

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : pengolahan data 2014

Dari tabel 4.10 di atas maka diperoleh :

1. R merupakan koefisien korelasi, yaitu sebuah nilai untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Wibowo : 2012). Kisaran nilai R adalah 0 hingga 1. Semakin nilai R mendekati angka 1, maka semakin kuat hubungan antara variabel (Sugiyono : 2007). Nilai R diperoleh sebesar 0.530 hal ini berarti variabel motivasi dan kemampuan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja.
2. Menurut Wibowo (2012) jika variabel bebas lebih dari satu maka digunakan *Adjusted R Square* karena nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model regresi. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,252 atau 25%. Hal ini berarti 25% variasi kinerja karyawan RCA Bengkulu dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel motivasi dan kemampuan, sedangkan 75% lainnya kinerja dijelaskan oleh variabel lain seperti pengaruh dari variabel lingkungan kerja (Nawawi 2003: 299), pengaruh dari perilaku pimpinan (Alberto et al 2005) dll.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 54 responden karyawan RCA Bengkulu, total rata-rata persepsi responden terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa variabel tersebut tergolong baik. Pada variabel kinerja (Y) memiliki 10 indikator pernyataan dimana pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada” memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hal ini berarti karyawan RCA Bengkulu bekerja dengan mentaati aturan atau prosedur yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Karena RCA Bengkulu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan maka harus bekerja sesuai dengan urutan tertentu dalam memberikan

pelayanan. Contohnya pada saat pelayanan *Creambath* hal pertama yang dilakukan yaitu cuci rambut, masker rambut, pijit kepala setelah itu baru dibilas. Sambil menunggu masker meresap ke rambut maka dari itu dilakukan pemijitan kepala setelah pemberian masker. Karena apabila masker rambut dilakukan setelah pemijitan kepala maka akan memakan waktu yang lama dan tidak efektif.

Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu dari pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas diluar bidang pekerjaan saya”. Hal ini berarti ada beberapa karyawan RCA Bengkulu yang tidak menguasai bidang pekerjaan diluar bidang yang mereka tekuni. Namun ada juga karyawan yang telah menguasai bidang lain. Oleh karena itu mereka yang mampu menguasai bidang lain diletakkan pada RCA cabang baru.

4.5.1 Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan RCA Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya maka diketahui bahwa variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RCA Bengkulu baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} >$ dari f_{tabel} yaitu sebesar $9,940 > 3,17$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RCA Bengkulu. Maka hasil penelitian ini mendukung teori yang dinyatakan oleh Robbins (2006:241) dimana kinerja diartikan sebagai fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya variabel dari motivasi dan kemampuan karyawan. Jika pengaruh dari kedua variabel tersebut besar timbulnya, maka dorongan kerja pun akan besar pula. Dalam organisasi motivasi dan kemampuan memiliki peranan penting karena menyangkut langsung pada unsur manusia.

Hasil penelitian mengenai ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Luhgianto (2006) yang meneliti mengenai “Pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja PT. Gelora Fajar Farma”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.00, uji secara parsial diperoleh bahwa ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan RCA Bengkulu. Dimana nilai t_{hitung} Motivasi (X1) sebesar 2,163 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,004 dengan tingkat signifikan $0,035 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang didapat oleh karyawan RCA Bengkulu maka semakin meningkat pula kinerja karyawan RCA Bengkulu. Yang artinya semakin tinggi motivasi yang dicapai karyawan RCA Bengkulu maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan. Sehingga dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlu memperhatikan motivasi apa saja yang dapat diperlukan karyawan.

Menurut teori Maslow motivasi diri seseorang yaitu meliputi fisikologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dalam kaitanya dengan konsep kinerja, motivasi yang dibutuhkan seperti gaji yang diterima, pujian dari atasan, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja, fasilitas kerja yang mendukung, akan menentukan kinerja karyawan tersebut sehingga jika karyawan merasa termotivasi karena hal tersebut maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan bagus.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 54 responden karyawan RCA Bengkulu, total rata-rata persepsi responden terhadap variabel motivasi (X1)

menunjukkan bahwa variabel tersebut tergolong tinggi. Variabel motivasi memiliki 10 indikator pernyataan dimana pernyataan “Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja” memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hal ini berarti karyawan RCA Bengkulu sudah merasa berada di dalam lingkungan kerja yang bagus. Lingkungan kerja yang nyaman bisa dilihat dari tata ruang RCA Bengkulu yang rapi, fasilitas-fasilitas yang mendukung dan modern sehingga efektif dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan, kebersihan yang terjaga, pencahayaan yang bagus dan hubungan kerja antar karyawan yang baik sehingga mereka mampu bekerja sama dalam bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu dari pernyataan “Atasan sering memberikan pujian terhadap pekerjaan saya yang baik”. Hal ini berarti kurangnya motivasi secara langsung seperti pujian yang diberikan dari atasan RCA Bengkulu terhadap kinerja karyawan yang baik. Menurut Hasibuan (2003:150) bahwa ada dua jenis motivasi yaitu secara langsung dan tidak langsung, motivasi secara langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung terhadap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, seperti pujian, penghargaan dan bonus. Oleh karena itu tidak harus dalam satu bulan ketika evaluasi kerja atasan harus memberikan pujian kepada karyawan, dalam sehari-hari pun hal tersebut bisa saja sebagai pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

Hasil penelitian mengenai motivasi ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ramon Mihosa (2007) yang meneliti mengenai “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Bengkulu Selatan”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana salah satu variabel independen nya adalah motivasi.

4.5.3 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.00, uji secara parsial diperoleh bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan terhadap kinerja karyawan RCA Bengkulu. Dimana nilai t_{hitung} Kemampuan (X2) sebesar 2,235 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,004 dengan tingkat signifikan $0,030 < 0,05$. Hal ini berarti semakin sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan RCA Bengkulu terhadap tujuan organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan RCA Bengkulu.

Menurut Robbins (2006) kemampuan terdapat dua macam yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, bila karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Kaitan nya dalam kinerja, karyawan RCA Bengkulu dituntut untuk mampu memahami pelayan apa saja yang ada dalam bidang yang mereka tekuni. Serta karyawan harus mampu memiliki tenaga yang cukup kuat karena sebagian besar pelayanan di RCA Bengkulu adalah *spa*. Oleh karena itu jika karyawan memiliki kemampuan yang diharapkan perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang bagus baik untuk perusahaan maupun konsumen karena dapat memuaskan konsumen.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 54 responden karyawan RCA Bengkulu, total rata-rata persepsi responden terhadap variabel kemampuan (X2) menunjukkan bahwa variabel tersebut tergolong baik. Variabel kemampuan (X2) memiliki 11 indikator pernyataan dimana pernyataan “Saya mampu mengingat kembali pekerjaan yang diberikan saat pelatihan dulu” memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hal ini berarti karyawan RCA Bengkulu memiliki daya ingat yang tinggi, sehingga bekerja sesuai dengan apa saja yang diberikan pada saat pelatihan dahulu. Karena mereka

bekerja berpedoman pada apa yang diberikan pada saat pelatihan terdahulu. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pernyataan dari “Saya mampu meramal permintaan konsumen”. Ini berarti karyawan RCA Bengkulu belum terlalu berinisiatif memberikan apa sebenarnya permintaan dari konsumen. Hal ini sesuai pada hasil wawancara yang dilakukan, bahwa sebagian besar karyawan hanya mampu memberikan dan memahami keluhan tanpa berinisiatif menanyakan langsung apa sebenarnya keinginan konsumen.

Penelitian mengenai kemampuan ini didukung oleh penelitian Darmawan (2012) mengenai “Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur area pelayanan dan jaringan Malang”. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independen nya adalah kemampuan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan RCA Bengkulu sudah tergolong baik. Hal ini dapat terlihat pada nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan tentang motivasi yaitu 4,10 (3,41-4,20 = baik), 3,88 (3,41-4,20 = baik) untuk kemampuan dan 3,98 (3,41-4,20 = baik) untuk kinerja. Namun masih perlu ditingkatkan lagi.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RCA Bengkulu. Artinya jika motivasi yang didapat oleh karyawan RCA Bengkulu semakin tinggi maka kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan RCA Bengkulu juga akan meningkat. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan pada bab sebelumnya adalah benar.
3. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RCA Bengkulu. Artinya jika kemampuan yang dimiliki oleh karyawan RCA Bengkulu semakin sesuai dengan tujuan RCA Bengkulu maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan semakin baik. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan pada bab sebelumnya adalah benar.
4. Motivasi dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RCA Bengkulu. Artinya jika motivasi dan kemampuan RCA Bengkulu semakin meningkat maka kinerja yang akan dihasilkan akan semakin tinggi. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan pada bab sebelumnya adalah benar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Cantique Amanie Bengkulu, berikut saran yang perlu disampaikan :

1. RCA Bengkulu khususnya manajer hendaknya mampu memberikan motivasi seperti pujian disela pekerjaan mereka sehari-hari. Meskipun terlihat sepele tapi bagi karyawan pujian seperti itu secara tidak langsung mampu memberikan semangat mereka dalam bekerja. Dan tidak harus dalam satu bulan saja ketika evaluasi kerja dilakukan untuk memberikan pujian, dalam sehari-hari pun hendaknya manajer bisa memberikan pujian tersebut ketika karyawan bekerja dalam keadaan sehari-hari.
2. RCA Bengkulu merupakan sebuah perusahaan dibidang pelayanan, maka untuk kemampuan dalam meramal permintaan konsumen sangat lah penting. Agar konsumen merasa puas dengan layanan yang diberikan. Oleh karena itu disarankan kepada RCA Bengkulu khususnya manajer untuk mengharuskan karyawan nya untuk memiliki kemampuan mampu meramal permintaan konsumen. Karena itu akan berpengaruh pada kepuasan konsumen, mungkin dengan cara melatih mereka bagaimana cara menghadapi konsumen yang sebenarnya.
3. RCA Bengkulu hendaknya mengharuskan kepada karyawan agar mau memahami dan mampu mengerjakan tugas diluar bidang pekerjaan nya. Karena sebagian karyawan sudah merasa cukup dengan hasil yang didapat, maka mungkin dengan mengharuskan dan menaikkan gaji karyawan sehingga karyawan akan melakukannya. Apa lagi untuk dibidang *hair stylis* yang terbilang masih sedikit dibanding *beautyciant*. Jadi akan lebih bagus jika semua karyawan mampu memahami semua bidang (untuk terapis) tanpa merekrut karyawan lagi dan supaya lebih efektif dalam memberikan pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alberto et al. 2005. Dalam penelitian Tryaningsih. Yogyakarta.
- Arfida BR.. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. PY. Gfhalia Indonesia. Jakarta.
- Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangg., Bandung.
- Dharma. 2005. Manajemen Kinerja, Penerbit : Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Gibson dkk. 2003. Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses terjemahan.
- Ghozali. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi keempat. Penerbit : Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2.Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT ; Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. 2010. M6najemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2005. Perliaku Dan Budaya Organisasi. Bandung : Refika Aditama.
- M. John. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis dan Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.
- Mulyadi. 2007. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. edisi ketiga. Jakarta : Salemba Empat.

Nawawi. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Yogyakarta : UGM Press.

Penelitian yang dilakukan oleh Andrey Satya Darmawan (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Jawa Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramon Mihosa (2007) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Bengkulu Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Luhglatno (2006) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja PT. Gelora Fajar Farma.

Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed) Jakarta : Rajawali Pers.

Robbins. 2006. Perilaku Organisasi. Alih bahasa : Benyamin Molan. Edisi kesepuluh. Jakarta : Macanan Jaya Cemerlang.

Sumarsono. 2004. Metode Riset Sumber Daya Manusia, Jember : Graha Ilmu.

Simanjuntak. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : FE UL.

Soeratno. 2003. Metodologi penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Persuahaan YKPN.

Sugiyono. 2005. Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV Alfabeta.

Sule, E.T dan Saefullah. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta : Prenada Media.

Wibowo. 2012. Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian. Gava Media Yogyakarta

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada : Jakarta.

LAMPIRAN



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS BENGKULU

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jln. Raya Kandang Limun Bengkulu Telepon 21170

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH CANTIQUE AMANIE KOTA BENGKULU**

KUESIONER

BIODATA PENELITIAN

Nama : Annisa Febrianita
NPM : C1B010051
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. Saat ini saya akan mengadakan penelitian untuk penulisan Skripsi, sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, maka bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Sdri untuk bersedia mengisi kuesioner dengan jujur dan apa adanya. Atas kesediaan dan partisipasi dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur : ☐ > 20 tahun ☐ > 30 tahun
Masa kerja : ☐ < 1 tahun ☐ > 1 tahun
Pendidikan : ☐ SMA/SMK ☐ Sarjana

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut anda benar.
2. Dalam menjawab pertanyaan hanya dibenarkan memilih satu alternatif yang tersedia yaitu:
 STS = sangat tidak setuju
 TS = tidak setuju
 CS = cukup setuju
 S = setuju
 SS = sangat setuju
3. Periksa terlebih dahulu jawaban anda sebelum dikembalikan agar tidak terjadi kesalahan.

KUESIONER

1. Pernyataan yang berhubungan dengan Motivasi Fisiologis

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya termotivasi karena adanya gaji yang sesuai dengan beban kerja					
2	Saya termotivasi karena fasilitas kerja yang mendukung					

Keamanan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja					
2	Pengawasan yang dilakukan atasan dalam bekerja membuat saya bekerja lebih baik					

Sosial

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki hubungan yang baik antar rekan sekerja					
2	Saya mampu bekerja sama antar rekan sekerja					

Penghargaan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Atasan sering memberikan pujian terhadap pekerjaan saya yang baik					
2	Penghargaan dari perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja					

Aktualisasi diri

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya termotivasi bekerja karena telah memahami bidang kerja yang saya tekuni					

2	Saya bersedia bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
---	---	--	--	--	--	--

2. Pernyataan yang berhubungan dengan Kemampuan Kerja

Kemampuan intelektual

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mampu untuk berhitung tepat dalam pekerjaan berhitung					
2	Saya memahami apa saja pelayanan yang disediakan					
3	Saya mampu memahami keluhan pelanggan					
4	Saya mampu meramal permintaan konsumen					
5	Saya mampu memberikan permintaan yang diinginkan konsumen					
6	Saya mampu mengatur kondisi ruang pelayanan konsumen agar terlihat indah					
7	Saya mampu mengingat kembali pekerjaan yang diberikan saat pelatihan dulu					

Kemampuan fisik

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki tenaga yang cukup dalam melakukan aktivitas di setiap pekerjaan					
2	Saya mampu merileksasikan tubuh dalam pekerjaan					
3	Saya mampu melakukan gerak cepat dalam pekerjaan					
4	Saya mampu menyeimbangi kondisi tubuh meskipun ada gangguan dalam pekerjaan					

3. Pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja

Jumlah pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas diluar bidang pekerjaann saya					

Kualitas pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada					

Ketepatan waktu

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan					
2	Saya tidak pernah terlambat dalam melaksanakan tugas					

Kehadiran

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
----	------------	-----	----	----	---	----

1	Saya hadir tepat waktu					
2	Apabila tidak masuk kerja saya meminta izin pada atasan					

Kemampuan kerja sama

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan					
2	Saya tidak pernah berselisih paham dengan teman sekerja					

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	38.57	12.815	.193	.716
kk2	38.65	11.591	.426	.686
kk3	38.89	12.138	.267	.709
kk4	39.65	11.515	.191	.741
kk5	38.83	11.915	.395	.691
kk6	38.65	11.930	.399	.691
kk7	38.50	10.934	.553	.665
kk8	38.54	11.876	.367	.694
kk9	38.78	11.799	.397	.690
kk10	38.81	11.173	.536	.670
kk11	38.80	11.448	.394	.690

Correlations

		No	kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	total
No	Pearson Correlation	1	.226	-.193	-.258	-.321*	-.120	-.156	-.412**	-.426**	-.123	-.054	.045	-.340*
	Sig. (2-tailed)		.101	.161	.059	.018	.387	.261	.002	.001	.375	.700	.745	.012
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
kk1	Pearson Correlation	.226	1	.109	-.048	-.003	.178	.058	.063	.138	.093	.330*	.187	.326*
	Sig. (2-tailed)	.101		.432	.729	.981	.199	.678	.650	.321	.505	.015	.175	.016
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
kk2	Pearson Correlation	-.193	.109	1	.281*	.029	.374**	.476**	.218	.237	.303*	.151	.176	.559**
	Sig. (2-tailed)	.161	.432		.039	.833	.005	.000	.114	.084	.026	.277	.202	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

kk3	Pearson Correlation	-.258	-.048	.281*	1	-.193	.148	.363**	.256	.303*	.267	.101	.140	.428**
	Sig. (2-tailed)	.059	.729	.039		.163	.284	.007	.061	.026	.051	.468	.314	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
kk4	Pearson Correlation	-.321*	-.003	.029	-.193	1	.170	.099	.335*	.180	-.090	.306*	.192	.443**
	Sig. (2-tailed)	.018	.981	.833	.163		.220	.475	.013	.193	.516	.025	.165	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
kk5	Pearson Correlation	-.120	.178	.374**	.148	.170	1	.126	.370**	-.044	.000	.402**	.320*	.521**
	Sig. (2-tailed)	.387	.199	.005	.284	.220		.365	.006	.750	1.000	.003	.018	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
kk6	Pearson Correlation	-.156	.058	.476**	.363**	.099	.126	1	.292*	.155	.337*	.061	.149	.523**
	Sig. (2-tailed)	.261	.678	.000	.007	.475	.365		.032	.262	.013	.661	.283	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
kk7	Pearson Correlation	-.412**	.063	.218	.256	.335*	.370**	.292*	1	.222	.328*	.422**	.249	.671**
	Sig. (2-tailed)	.002	.650	.114	.061	.013	.006	.032		.106	.015	.001	.069	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
kk8	Pearson Correlation	-.426**	.138	.237	.303*	.180	-.044	.155	.222	1	.293*	.344*	.083	.506**
	Sig. (2-tailed)	.001	.321	.084	.026	.193	.750	.262	.106		.031	.011	.549	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
kk9	Pearson Correlation	-.123	.093	.303*	.267	-.090	.000	.337*	.328*	.293*	1	.354**	.322*	.530**
	Sig. (2-tailed)	.375	.505	.026	.051	.516	1.000	.013	.015	.031		.009	.018	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
kk10	Pearson Correlation	-.054	.330*	.151	.101	.306*	.402**	.061	.422**	.344*	.354**	1	.256	.651**
	Sig. (2-tailed)	.700	.015	.277	.468	.025	.003	.661	.001	.011	.009		.062	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
kk11	Pearson Correlation	.045	.187	.176	.140	.192	.320*	.149	.249	.083	.322*	.256	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.745	.175	.202	.314	.165	.018	.283	.069	.549	.018	.062		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total	Pearson Correlation	-.340*	.326*	.559**	.428**	.443**	.521**	.523**	.671**	.506**	.530**	.651**	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.016	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mo1	37.06	10.469	.163	.811
Mo2	36.81	8.908	.659	.740
Mo3	36.72	10.242	.366	.777
Mo4	37.09	9.406	.536	.757
Mo5	36.89	9.421	.510	.760
Mo6	36.87	10.115	.440	.770
Mo7	37.48	10.179	.287	.789
Mo8	36.98	9.037	.616	.746
Mo9	36.89	9.874	.489	.764
Mo10	36.87	9.624	.613	.752

Correlations

		No	Mo1	Mo2	Mo3	Mo4	Mo5	Mo6	Mo7	Mo8	Mo9	Mo10	Total
No	Pearson Correlation	1	-.381**	-.381**	-.156	-.454**	-.373**	-.290*	-.188	-.325*	-.311*	-.348**	-.550**
	Sig. (2-tailed)		.005	.004	.261	.001	.005	.034	.172	.017	.022	.010	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Mo1	Pearson Correlation	-.381**	1	.202	-.018	.266	.164	.097	.059	-.046	.144	.043	.362**
	Sig. (2-tailed)	.005		.143	.898	.052	.237	.486	.671	.739	.299	.758	.007
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Mo2	Pearson Correlation	-.381**	.202	1	.297*	.471**	.366**	.257	.324*	.621**	.319*	.567**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.004	.143		.029	.000	.007	.060	.017	.000	.019	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

Mo3	Pearson Correlation	-.156	-.018	.297*	1	.203	.382**	.454**	-.015	.247	.174	.380**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.261	.898	.029		.140	.004	.001	.915	.071	.207	.005	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Mo4	Pearson Correlation	-.454**	.266	.471**	.203	1	.316*	.142	.180	.461**	.438**	.334*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.001	.052	.000	.140		.020	.307	.193	.000	.001	.013	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Mo5	Pearson Correlation	-.373**	.164	.366**	.382**	.316*	1	.434**	.149	.446**	.246	.247	.637**
	Sig. (2-tailed)	.005	.237	.007	.004	.020		.001	.281	.001	.073	.072	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Mo6	Pearson Correlation	-.290*	.097	.257	.454**	.142	.434**	1	.090	.370**	.221	.373**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.034	.486	.060	.001	.307	.001		.516	.006	.109	.005	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Mo7	Pearson Correlation	-.188	.059	.324*	-.015	.180	.149	.090	1	.290*	.236	.274*	.451**
	Sig. (2-tailed)	.172	.671	.017	.915	.193	.281	.516		.033	.086	.045	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Mo8	Pearson Correlation	-.325*	-.046	.621**	.247	.461**	.446**	.370**	.290*	1	.356**	.555**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.017	.739	.000	.071	.000	.001	.006	.033		.008	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Mo9	Pearson Correlation	-.311*	.144	.319*	.174	.438**	.246	.221	.236	.356**	1	.518**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.022	.299	.019	.207	.001	.073	.109	.086	.008		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Mo10	Pearson Correlation	-.348**	.043	.567**	.380**	.334*	.247	.373**	.274*	.555**	.518**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.010	.758	.000	.005	.013	.072	.005	.045	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total	Pearson Correlation	-.550**	.362**	.755**	.494**	.654**	.637**	.552**	.451**	.722**	.600**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	35.57	8.664	.531	.777
k2	36.63	9.407	.337	.795
k3	35.61	8.544	.500	.779
k4	35.54	8.706	.542	.777
k5	35.67	8.491	.401	.791
k6	35.70	8.024	.447	.788
k7	35.80	8.958	.417	.788
k8	35.57	8.928	.487	.783
k9	35.81	7.399	.670	.754
k10	35.93	7.542	.519	.780

Correlations

		No	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	total
No	Pearson Correlation	1	-.049	-.394**	-.039	-.094	-.198	-.258	-.460**	-.024	-.176	-.144	-.294*
	Sig. (2-tailed)		.723	.003	.779	.498	.152	.059	.000	.861	.202	.299	.031
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
k1	Pearson Correlation	-.049	1	.089	.396**	.285*	.370**	.343*	.236	.346*	.365**	.385**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.723		.520	.003	.036	.006	.011	.086	.010	.007	.004	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
k2	Pearson Correlation	-.394**	.089	1	.222	.324*	.315*	.131	.291*	.100	.203	.236	.430**
	Sig. (2-tailed)	.003	.520		.106	.017	.020	.345	.033	.472	.142	.086	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
k3	Pearson Correlation	-.039	.396**	.222	1	.386**	.601**	.255	.204	.246	.377**	.120	.611**
	Sig. (2-tailed)	.779	.003	.106		.004	.000	.062	.140	.072	.005	.387	.000

	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
k4	Pearson Correlation	-.094	.285*	.324*	.386**	1	.372**	.416**	.358**	.433**	.320*	.181	.631**
	Sig. (2-tailed)	.498	.036	.017	.004		.006	.002	.008	.001	.018	.191	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
k5	Pearson Correlation	-.198	.370**	.315*	.601**	.372**	1	.034	.235	.169	.305*	.078	.551**
	Sig. (2-tailed)	.152	.006	.020	.000	.006		.809	.087	.223	.025	.573	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
k6	Pearson Correlation	-.258	.343*	.131	.255	.416**	.034	1	.326*	.172	.385**	.388**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.059	.011	.345	.062	.002	.809		.016	.214	.004	.004	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
k7	Pearson Correlation	-.460**	.236	.291*	.204	.358**	.235	.326*	1	.264	.258	.214	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.086	.033	.140	.008	.087	.016		.054	.059	.120	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
k8	Pearson Correlation	-.024	.346*	.100	.246	.433**	.169	.172	.264	1	.481**	.430**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.861	.010	.472	.072	.001	.223	.214	.054		.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
k9	Pearson Correlation	-.176	.365**	.203	.377**	.320*	.305*	.385**	.258	.481**	1	.713**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.202	.007	.142	.005	.018	.025	.004	.059	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
k10	Pearson Correlation	-.144	.385**	.236	.120	.181	.078	.388**	.214	.430**	.713**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.299	.004	.086	.387	.191	.573	.004	.120	.001	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
total	Pearson Correlation	-.294*	.626**	.430**	.611**	.631**	.551**	.610**	.525**	.578**	.776**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kemampuan, motivasi ^a		. Enter

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kemampuan, motivasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.280	.252	2.765

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.981	2	75.991	9.940	.000 ^a
	Residual	389.889	51	7.645		
	Total	541.870	53			

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.921	5.142		3.291	.002
	motivasi	.279	.129	.299	2.163	.035
	kemampuan	.266	.119	.309	2.235	.030

a. Dependent Variable: kinerja

Correlations

		motivasi	kemampuan	kinerja
motivasi	Pearson Correlation	1	.513**	.458**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	54	54	54
kemampuan	Pearson Correlation	.513**	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	54	54	54
kinerja	Pearson Correlation	.458**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).